

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

ELSA

B 100120129

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi :

Pembimbing Utama : Nur Achmad, S.E., M.Si.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi :

Nama : ELSA

NIM : B 100120129

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 27. November 2015

Pembimbing Utama

(Nur Achmad, S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. H. Triyono, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan SPSS 16.00, diperoleh hasil uji validitas dari data-data kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dengan alpha 0,05, sehingga semua pernyataan tersebut layak dianalisis. Selanjutnya uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* dapat reliabel karena $> 0,6$ maka data kuesioner dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 116 karyawan dengan teknik *simple random sampling* yaitu individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah dengan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan data sekunder yang berupa arsip dan literatur dari perusahaan.

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Metode signifikan, analisis berganda digunakan uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel komunikasi yang memiliki hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,639 < 1,658$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $6,195 > F_{tabel}$ (2,68) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa besar aset yang dimiliki perusahaan tersebut, salah satu aset penting dalam perusahaan ialah karyawan. Sangat penting bagi manajer perusahaan pada semua jajaran untuk memberikan perhatian pada karyawan karena perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan keterlibatan mereka. Karyawan yang bekerja maksimal akan mempengaruhi perusahaan untuk lebih maju dan efisien dalam pelaksanaan pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya yang aktif mengharuskan manajer menemukan dan memberi cara terbaik dalam mengelola karyawan agar tercapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam sebuah organisasi ada dua pihak yang saling bergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi, 2009). Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja seorang karyawan, selain kepemimpinan ada juga komunikasi. Komunikasi yang diterapkan dengan baik antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan dapat memberikan stimulan yang baik terhadap peningkatan kinerja. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile”**.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan modal dan etika, (Prawirosentono, 2002). Kinerja menandakan seberapa banyak kemampuan seseorang dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan dilihat dari cara melaksanakan tugasnya, kualitas output yang dihasilkan, ketepatan target dalam waktu tertentu dan sikap kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan dan disesuaikan dengan peran dan tugasnya.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi, anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Gibson, 2005). Adanya suatu pemimpin di dalam organisasi atau sebuah perusahaan adalah untuk mengembangkan kemampuannya dan kesiapannya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang tidak dengan paksaan ke dalam hal yang lebih positif dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

C. Komunikasi

Komunikasi adalah ketrampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin suatu perusahaan atau organisasi, dapat berkomunikasi dengan baik atau efektif. Pemimpin perusahaan harus dapat menyampaikan informasi secara jelas agar para bawahan dapat menerima secara baik dan dapat memahami apa yang pemimpin inginkan. Komunikasi adalah proses utama yang mendasari segala aspek operasional suatu organisasi (baron, 2000). Menurut Wilson (2012), fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile yang berjumlah 1158 orang.

B. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile yang berjumlah 1158 orang. Terdiri dari 458 orang bagian weaving, 550 orang bagian finishing dan 150 orang dibagian non produksi. Sampel dari penelitian ini adalah 116 orang karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* atau acak sederhana.

C. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan literatur yang berhubungan dengan penelitian.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel independen yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya sesuatu pada variabel lain (dependen) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen atau variabel yang menjadi sebab adalah variabel kinerja.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Pengumpulan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat instrumen ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Data dari penelitian ini menunjukkan hasil yang valid karena $r_{xy} > \text{Critical Value}$ (nilai r_{tabel}).

b. Uji Reliabilitas

Penelitian melakukan uji reliabilitas dengan metode cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil pengujian dalam penelitian ini reliabel karena menghasilkan $\text{Cronbach's Alpha} > r_{tabel}$.

2. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Adapun hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,827 + 0,187 x_1 + 0,074 x_2 + 0,193 x_3$$

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas tersebut, dihasilkan nilai *tolerance* mengarah angka 1, sedangkan $VIF < 10$. Dari hasil tabel di atas maka model penelitian ini dinyatakan bebas multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Didapatkan bahwa nilai $R^2 = 0,000$ dilihat dari lampiran perhitungan dengan SPSS, sehingga nilai $R^2 \times N$ adalah $0,000 \times 110 =$

0 . Oleh karena itu $0 < 9,2$ maka model dalam penelitian ini tidak melanggar uji asumsi klasik heteroskedastisitas.

5. Uji Kesesuaian (Uji F)

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk sebesar $6,195 > F_{tabel}$ (2,68) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel Y secara bersama-sama.

6. Uji Kesesuaian Model (Uji T)

- a. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,735 > 1,658$) maka H_a ditolak berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,639 < 1,658$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,347 > 1,658$) maka H_a ditolak berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Iskandar Indah Printing Textile mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di PT. Iskandar Indah Printing Textile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,50$), maka H_a ditolak. Berarti kepemimpinan dirasakan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile. Semakin tinggi kepemimpinan yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Komunikasi di dalam perusahaan PT. Iskandar Indah Printing Textile tidak berjalan dengan baik, ditunjukkan oleh hasil penyebaran data kuesioner yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile. Sehingga pada hipotesis kedua dinyatakan tidak terbukti.

3. Lingkungan kerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile yang luas dan memiliki sarana yang lengkap, menjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Data Primer yang diperoleh menunjukkan sikap positif dari karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.
4. Interaksi kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile, dilihat dari hasil uji kesesuaian model (uji F) menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara sistematis dinyatakan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 6,195 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk pemimpin di PT. Iskandar Indah Printing Textile, menurut hasil analisis yang didapatkan pada pembahasan, perlunya tingkat komunikasi yang lebih tinggi sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal. Komunikasi yang baik antar pemimpin dengan karyawan atau sesama

karyawan akan membawa karyawan pada suasana yang lebih positif dan dapat menimbulkan stimulan peningkatan kinerja mereka.

2. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti, sebab dengan banyaknya variabel yang lebih banyak dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
3. Apabila peneliti ingin mengontrol jawaban dari responden, maka gunakan metode wawancara untuk melengkapi hasil kuesioner, sehingga respon bias dapat dikurangi dalam pengolahan data primer.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2006. *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, J. G. 2000. *Behavior in Organization Understanding & managing the human Side of work*. Edisi 3. Graw Hill Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dab Kewirausahaan*. Vol.10, No.2.September 2008:124-135.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, Wibowo Felicia. 2006. *Analisi Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Maspion Cabang Semarang)*: Tesis Universitas Diponegoro. Semarang. Diakses tanggal 2 Oktober 2015.
- Fred R. David. 2009. *Manajemen Strategis*. Akarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2005. *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan.Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Manusia Dalam Perspektif Global*. Peknbaru: UNRI Press.

- Kistoyo. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan penerbit IPWI.
- Mas'ud, Faud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: UPP-STIM-YKPN.
- Nawawi, H.H. 2000. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- _____. 2003. *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riyandi, Asman, dkk. 2012. *Persyaratan Seorang pemimpin*. Makalah Jurusan Administrasi Negara. <http://referensikepemimpinan.blogspot.com/2009/13/persyaratan-seorang-pemimpin.html>. Diakses tanggal 01 oktober 2015.
- Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sehfudin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sholichah, Mar'atus. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2006. *System Informasi Manaejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2003. *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode PEnelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2010. *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad CV Sriwijaya Utama di Bandar Lampung*. *Jurnal Sains dan Inovasi*. 6(1) 15-21.
- Wayne, R. Pace dan Don F.Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, Dewi Felicia. 2006. *Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wiranata, Anak Agung. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mertonadi)*. *Jurnal ilmiah Teknik Sipil*. Vo. 15, No 2. Juli 2011
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang, Universitas Diponegoro. [http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi MSDM - Lucky%28r%.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%.pdf) diakses pada 1 oktober 2015.